

**PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*
DAN *THIN MENTAL BOUNDARIES*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
MELALUI *EMOTIONAL INTELLIGENCE*
PADA KARYAWAN DISTRIBUTOR SIEMENS
DI SURABAYA**

TESIS



**Disusun Oleh:
Andrew Julianto Budihardjo
8112414001**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2018**

**PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*
DAN *THIN MENTAL BOUNDARIES*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
MELALUI *EMOTIONAL INTELLIGENCE*
PADA KARYAWAN DISTRIBUTOR SIEMENS
DI SURABAYA**

**Diajukan kepada Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya untuk memenuhi persyaratan gelar Magister
Manajemen**



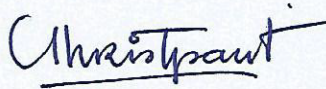
**Disusun Oleh:
Andrew Julianto Budihardjo
8112414001**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2018**

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Tesis berjudul “Pengaruh *Internal Locus of Control* dan *Thin Mental Boundaries* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Emotional Intelligence* Pada Karyawan Distributor Siemens di Surabaya” yang ditulis dan diajukan oleh Andrew Julianto Budihardjo, S.T. (8112414001) telah disetujui untuk diuji.

Pembimbing Tesis,



Dr. Christina Esti Susanti, MM., CPM (AP)

(Tanggal 24 Januari 2018)

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis yang berjudul “Pengaruh *Internal Locus of Control* dan *Thin Mental Boundaries* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Emotional Intelligence* Pada Karyawan Distributor Siemens di Surabaya” yang ditulis dan diajukan oleh Andrew Julianto Budihardjo, S.A. (8112414001) telah diuji dan dinilai oleh Tim Penguji Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Widya Mandala Surabaya.

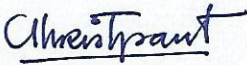
Pada tanggal 31 bulan Januari tahun 2018

Tim Penguji

Ketua

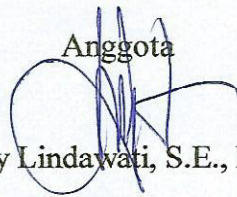
Y.B. Budi Iswanto, Ph.D.

Sekretaris



Dr. Christina Esti Susanti, SE.

Anggota



Dr. Tuty Lindawati, S.E., M.M.

MM. CPM (AP)

Program Pascasarjana

Direktur

Prof. Dr. J.S. Ami Soewandi



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis ini adalah tulisan saya sendiri, dan tidak ada gagasan atau karya ilmiah siapa punyang saya ambil secara tidak jujur. Bahwa semua gagasan dan karya ilmiah yang saya kutip telah saya lakukan sejalan dengan etika dan kaidah penulisan ilmiah.

Surabaya, 31 Januari 2018



(Andrew Julianto Budihardjo, S.T. / 8112414001)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya oleh segala campur tangan-Nya saja, maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini. Tesis ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Manajemen dari Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Selama penyusunan tesis ini penulis telah menerima banyak masukan dan bimbingan, serta dukungan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. J.S. Ami Soewandi selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala
2. Dr. Christina Esti Susanti, SE. MM. CPM (AP). selaku Kaprodi Pasca Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala dan dosen pembimbing yang selalu memberikan semangat dan telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan petunjuk sehingga penulis dapat cepat menyelesaikan tesis ini
3. Dr. Tuty Lindawati, S.E., M.M. dan Y.B. Budi Iswanto, Ph.D. selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan.

4. Segenap dosen Pasca Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala yang telah membagikan ilmu dan pengalamannya.
 5. Segenap staff Pasca Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala atas segala bantuannya.
 6. Seluruh keluarga, papa, mama, kakak, adik atas semua dukungan dan doanya.
 7. Semua teman-teman yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan sampai terselesaikannya tesis ini.
- Akhir kata, penulis berharap agar tesis ini dapat berguna bagi pembaca.

Surabaya, 31 Januari 2018

Andrew Julianto Budihardjo, S.T.

The Effect of Internal Locus of Control and Thin Mental Boundaries toward Employee Performance through Emotional Intelligence on the Employees of Siemens' Distributor in Surabaya

ABSTRACT

This study examined the effect of Internal Locus of Control and Thin Mental Boundaries toward Employee Performance through Emotional Intelligence on the Employees of Siemens' Distributor in Surabaya. Specifically, the employees of Siemens' distributor were chosen as the subject of the study, whereas the Internal Locus of Control and Thin Mental Boundaries were the object of the study with Emotional Intelligence as the intervening variable. The respondents of this study were 105 permanent employees of Siemens' distributor that has worked for a year or more.

The respondents were asked to fill in 21 questions on the basis of Internal Locus of Control, Thin Mental Boundaries, Employee Performance and Emotional Intelligence indicators. Data collected from the questionnaire was then analyzed using Structural Equation Model technique. From the analysis result, it was figured out that all the hypothesis proposed in this study were approved. First, Internal Locus of Control significantly affected Emotional Intelligence of Siemens' distributor employees with the value of 0,36 and t-value of 3,14. Second, Thin Mental Boundaries greatly affected Emotional Intelligence with the value of 0,26 and t-value of 2,42. Third, Emotional Intelligence essentially affected Employee Performance with the value of 0,86 and t-value 4,64. Fourth, Internal Locus of Control prominently affected Employee Performance through Emotional Intelligence with the value of 0,31 and t-value of 2,93. Fifth, Thin Mental Boundaries had a

remarkable impact on Employee Performance through Emotional Intelligence with the value of 0,22 and t-value 2,33.

The writer suggested that the next research would take broader scope and complex variable in order to achieve better results. For the Siemens' distributor, it needs to manage the employee performance by holding gradual evaluation and conducting several trainings to improve the employees' emotional intelligence.

Keywords: Internal Locus of Control, Thin Mental Boundaries, Employee Performance, Emotional Intelligence.

Pengaruh *Internal Locus of Control* dan *Thin Mental Boundaries* terhadap *Employee Performance* melalui *Emotional Intelligence* pada Karyawan Distributor Siemens di Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisa pengaruh *Internal Locus of Control* dan *Thin Mental Boundaries* terhadap *Employee Performance* melalui *Emotional Intelligence* pada Karyawan Distributor Siemens di Surabaya. Secara spesifik, karyawan distributor Siemens merupakan subyek penelitian, sedangkan *Internal Locus of Control* dan *Thin Mental Boundaries* merupakan obyek penelitian dengan variabel *intervening Emotional Intelligence*. Total responden yang digunakan pada penelitian ini adalah 105 karyawan tetap distributor Siemens yang sudah bekerja selama 1 tahun atau lebih.

Responden diminta mengisi kuesioner yang berisi 21 pertanyaan yang mengacu pada indikator *Internal Locus of Control*, *Thin Mental Boundaries*, *Employee Performance* dan *Emotional Intelligence*. Data yang terkumpul dari kuesioner kemudian dianalisa menggunakan teknik *Structural Equation Model*. Hasil analisa menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dimana pertama, *Internal Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Emotional Intelligence* pada karyawan distributor Siemens sebesar 0,36 dengan *t-value* sebesar 3,14. Kedua, *Thin Mental Boundaries* berpengaruh signifikan terhadap *Emotional Intelligence* sebesar 0,26 dengan *t-value* sebesar 2,42. Ketiga, *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* sebesar 0,86 *t-value* sebesar 4,64. Keempat, *Internal Locus of Control* berpengaruh signifikan

terhadap *Employee Performance* melalui *Emotional Intelligence* sebesar 0,31 dengan *t-value* sebesar 2,93. Kelima, *Thin Mental Boundaries* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Emotional Intelligence* sebesar 0,22 dengan *t-value* sebesar 2,33.

Peneliti menyarankan bahwa penelitian selanjutnya mengambil lingkup penelitian yang lebih luas dan variabel yang lebih kompleks untuk hasil yang lebih baik. Saran bagi distributor Siemens adalah untuk mengelola performa karyawan dengan mengadakan evaluasi secara berkala dan untuk meningkatkan *emotional intelligence* karyawan dapat dilakukan beberapa pelatihan.

Kata Kunci: *Internal Locus of Control, Thin Mental Boundaries, Employee Performance, Emotional Intelligence.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
Bab 1 Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah Penelitian	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan	10
Bab 2 Tinjauan Pustaka	12
2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.2. Landasan Teori	14
2.2.1. <i>Locus of Control</i>	14
2.2.2. <i>Mental Boundaries</i>	18

2.2.3.	<i>Emotional Intelligence.</i>	22
2.2.4.	<i>Employee Performance.</i>	28
2.3.	Hubungan Antar Variabel.....	32
2.3.1.	Pengaruh <i>Internal Locus of Control</i> Terhadap <i>Emotional Intelligence.</i>	32
2.3.2.	Pengaruh <i>Thin Mental Boundaries</i> Terhadap <i>Emotional Intelligence.</i>	33
2.3.3.	Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Employee Performance.</i>	34
2.3.4.	Pengaruh <i>Internal Locus of Control</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui <i>Emotional</i> <i>Intelligence.</i>	35
2.3.5.	Pengaruh <i>Thin Mental Boundaries</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui <i>Emotional</i> <i>Intelligence.</i>	36
2.4.	Model Penelitian	36
2.5.	Hipotesis	37
Bab 3	Metode Penelitian	39
3.1.	Jenis Penelitian.....	39
3.2.	Identifikasi Variabel	39
3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	40
3.3.1.	<i>Internal Locus of Control</i> (X ₁).	40
3.3.2.	<i>Thin Mental Boundaries</i> (X ₂).	41

3.3.3. <i>Emotional Intelligence</i> (Y ₁).....	42
3.3.4. <i>Employee Performance</i> (Y ₂)	43
3.4. Jenis dan Sumber Data	44
3.5. Pengukuran Variabel	45
3.6. Alat dan Metode Pengumpulan Data.....	46
3.7. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	47
3.7.1. Populasi.	47
3.7.2. Sampel.	47
3.7.3. Teknik Pengambilan Sampel.	48
3.8. Teknik Analisis Data	48
3.8.1. Uji Validitas.....	49
3.8.2. Uji Reliabilitas.	49
3.8.3. Uji Normalitas.	50
3.8.4. Uji Kecocokan Keseluruhan Model.	51
3.8.5. Uji Kecocokan Model Struktural.	54
3.8.6. Uji Hipotesis.	54
Bab 4 Analisis Dan Pembahasan	54
4.1. Karakteristik Responden.....	56
4.1.1. Karakteristik Berdasarkan Status.....	56
4.1.2. Karakteristik Berdasarkan Telah Bekerja ≥ 1 tahun.....	57
4.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	58

4.2.1. Statistik Deskriptif Variabel <i>Internal Locus of Control</i>	59
4.2.2. Statistik Deskriptif Variabel <i>Thin Mental Boundaries</i>	60
4.2.3. Statistik Deskriptif Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	62
4.2.4. Statistik Deskriptif Variabel <i>Employee Performance</i>	63
4.3. Uji Asumsi <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	64
4.3.1. Uji Validitas.....	65
4.3.2. Uji Reliabilitas	67
4.3.3. Uji Normalitas	69
4.4. Uji Kecocokan Keseluruhan Model	71
4.5. Uji Kecocokan Model Struktural	74
4.6. Uji Hipotesis	78
4.7. Pembahasan.....	80
4.7.1. Pengaruh <i>Internal Locus of Control</i> Terhadap <i>Emotional Intelligence</i>	80
4.7.2. Pengaruh <i>Thin Mental Boundaries</i> Terhadap <i>Emotional Intelligence</i>	82
4.7.3. Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	84

4.7.4. Pengaruh <i>Internal Locus of Control</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui <i>Emotional</i> <i>Intelligence</i>	86
4.7.5. Pengaruh <i>Thin Mental Boundaries</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui <i>Emotional</i> <i>Intelligence</i>	88
Bab 5 Simpulan Dan Saran.....	90
5.1. Simpulan	90
5.2. Saran	91
5.2.1. Saran Akademis	91
5.2.2. Saran Praktis	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	12
Tabel 3.1 Uji Kecocokan Keseluruhan Model.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	57
Tabel 4.3 Interval Rata-Rata Skor	58
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Internal <i>Locus of Control</i>	59
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel <i>Thin Mental Boundaries</i>	60
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	62
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel <i>Employee Performance</i>	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan <i>Variance Extracted</i> dan <i>Construct Reliability</i>	68
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Univariate Normality</i>	69
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Multivariate Normality</i>	70
Tabel 4.12 Uji Kecocokan Keseluruhan Model (<i>Goodness of Fit</i>)	73

Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis 78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Model Struktural dengan <i>Standardize Solution</i> ..	65
Gambar 4.2 Model Struktural dengan <i>Estimates</i>	75
Gambar 4.3 Model Struktural dengan <i>T-Value</i>	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 - Kuesioner	99
Lampiran 2 - Hasil Kuesioner	105
Lampiran 3 - SEM	109
Lampiran 4 - Uji Normalitas	158
Lampiran 5 - <i>Estimates</i> SEM	173
Lampiran 6 - <i>Standardize Solution</i> SEM	174
Lampiran 7 - <i>T-Value</i> SEM	175